

Políticas orientadas a la familia

Rediseño del lugar de trabajo del futuro

Informe de política

Para que las sociedades y las economías prosperen, los países y las empresas deben apoyar a los trabajadores, familias y padres, a través de políticas orientadas a la familia que abarquen en el proceso de desarrollo y crianza de sus hijos desde el embarazo hasta la edad escolar. Las políticas orientadas a la familia se definen como aquellas que ayudan a equilibrar tanto la vida laboral como la familiar, y que generalmente brindan tres tipos de recursos esenciales que necesitan los padres y los cuidadores de niños pequeños: tiempo, finanzas y servicios. La inversión mutua de las familias, las empresas y el Estado en esta fase crítica de la vida humana sienta las bases para el éxito de los niños en la escuela, el éxito de los adultos en el trabajo, la capacidad de los niños y las familias para salir de la pobreza y la salud a lo largo de toda la vida.

En 2018, el 75 por ciento de los hombres y el 48 por ciento de las mujeres trabajaban o buscaban trabajo. Sin embargo no se contabilizan muchas más mujeres que trabajan en el sector informal, en el comercio, la recolección de basura, las ventas o en trabajos de cuidado en el hogar no remunerados. Este trabajo las mantiene ocupadas en casa o fuera de ella. Para la mayoría

de los padres y madres de todo el mundo, las políticas sobre empleo que cubren tanto al sector formal como al informal y las condiciones en el trabajo, impactan enormemente en el bienestar de sus familias. Este es el caso especialmente de trabajadores que viven en situaciones vulnerables y de las familias de bajos ingresos, donde los niños pueden correr riesgos como ser privados de sus derechos y no tener acceso a servicios esenciales. Un mejor cuidado de los niños pequeños, habilitado por condiciones de apoyo en el trabajo, no solo los beneficia a ellos y a sus familias, sino que también reporta beneficios para las empresas, a través de una serie de indicadores de productividad de los trabajadores, ganancias, igualdad de género, crecimiento empresarial, valor de marca, reclutamiento y retención de talento, mejor salud, compromiso y moral de los empleados. Estas políticas también son importantes para mejorar el desarrollo social e impulsar un crecimiento económico equitativo en los países.

Sin embargo, las políticas orientadas a la familia, como la licencia parental remunerada, los recesos para lactancia, el cuidado infantil de calidad y las prestaciones infantiles, aún no son una realidad para

CUATRO CAMBIOS TRANSFORMADORES EN EL LUGAR DE

De la licencia por maternidad a la licencia parental

De la infraestructura a las personas

De la responsabilidad individual a la corresponsabilidad

De la reducción del estrés de los padres a la mejora en el bienestar

CUATRO CONJUNTOS DE POLÍTICAS

1. Licencia parental remunerada para el cuidado de niños pequeños

2. Apoyo para la lactancia materna

3. Cuidado infantil asequible, accesible y de calidad

4. Prestaciones infantiles



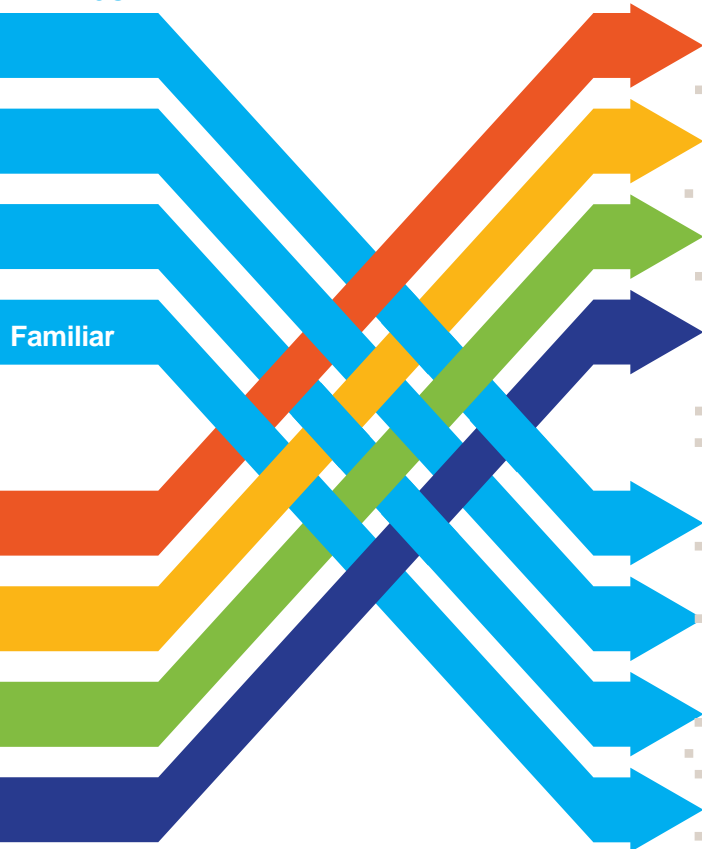
la mayoría de los padres del mundo. En países de ingresos bajos y medios, muchos niños carecen de cuidado infantil y nutrición adecuados. Para atender esta situación, por primera vez, las agencias de las Naciones Unidas, los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil se unen en el reconocimiento del valor compartido que tiene asumir el liderazgo y comprometerse con la formulación de políticas orientadas a la familia en el trabajo.

Cada una de estas partes tiene un papel importante que desempeñar y, a través de la colaboración, es posible lograr más que cualquiera de las partes por sí sola. Los gobiernos establecen políticas, que se guían por la evidencia de lo que es mejor para sus ciudadanos y para sus economías. El sector privado implementa políticas públicas en el lugar de trabajo, pero también innova y lidera cuando hay beneficios para su empresa. Muchos gobiernos y empresas ya han adoptado políticas y procedimientos orientados a la familia; buenos ejemplos de esto son la licencia por maternidad y, cada vez más, la licencia por paternidad. Sin embargo, los cambios no son lo suficientemente rápidos o sustanciales para responder al equilibrio que los trabajadores luchan por lograr entre el trabajo y la familia. La crisis mundial en los servicios de cuidado infantil y la evidencia de los beneficios de las políticas orientadas a la familia requieren una voz colectiva, una acción urgente, una mayor inversión, la adopción universal y la implementación eficaz como una prioridad.

Este informe de política se basa en la evidencia sustancial sobre los beneficios para la salud, la educación y la economía que resultan de las políticas orientadas a la familia, del que se recomiendan cuatro cambios transformadores en los lugares de trabajo:

- De la licencia 'por maternidad' a la licencia 'parental': el tiempo y el apoyo para todos los cuidadores clave es importante para el desarrollo de los niños pequeños.
- De la 'infraestructura' a las 'personas': estas políticas deben ir más allá de los cambios en la infraestructura, como condiciones de trabajo más seguras y salas de lactancia, a un enfoque fortalecido de inversión en las familias para que éstas puedan proporcionar tanto tiempo como apoyo a sus hijos pequeños.
- De la 'responsabilidad individual' a la 'corresponsabilidad': también es crucial que se deje de considerar el equilibrio trabajo-familia como un asunto individual, para que sea una responsabilidad compartida de gobiernos, empleadores del sector privado y familias.
- De la 'reducción del estrés de los padres' a la 'mejora en el bienestar': se ha demostrado que las estructuras sociales y el ambiente de trabajo producen estrés que puede afectar la crianza de los hijos. Las políticas orientadas a la familia pueden ayudar a reducir el estrés de los padres y promover el bienestar entre los padres. Esto, a su vez, conduce a mejores negocios, familias más felices y niños más saludables.

TRABAJO



Las políticas orientadas a la familia ayudan a reducir el estrés de los padres y a promover su bienestar, que a su vez, conduce a mejores negocios, familias más felices y niños más saludables.

Las recomendaciones presentadas en este informe de política están respaldadas por la información más reciente de seis informes de evidencias. Las recomendaciones cubren cuatro conjuntos de políticas efectivas que abarcan desde el embarazo hasta que los niños comienzan la escolarización formal. Estas políticas ayudan a atender las necesidades de los padres y las familias en cuanto al tiempo, los recursos y los servicios adecuados para cuidar a sus hijos pequeños, además de cumplir con sus obligaciones laborales, permanecer en sus trabajos y mejorar o desplegar sus habilidades y productividad. Este informe también destaca el poderoso rol que gobiernos, empleadores y la sociedad civil pueden desempeñar juntos para abogar e implementar políticas orientadas a la familia, a fin de cosechar los frutos que estas inversiones aportan para el desarrollo humano y económico.

Los cuatro conjuntos de políticas son:

1. Licencia remunerada suficiente para todos los padres y cuidadores, tanto en la economía formal como en la informal, para satisfacer las necesidades de sus hijos pequeños. Esto incluye la licencia por maternidad, por paternidad y parental, y la licencia para cuidar a niños pequeños enfermos.
2. Apoyar la capacidad de las madres de amamantar exclusivamente durante seis meses, según lo recomendado por los estándares mundiales aprobados y de continuar la lactancia materna durante el tiempo que elijan.

3. Garantizar que todos los niños tengan acceso a servicios de cuidado infantil y a educación para la primera infancia asequibles y de calidad.
4. Proporcionar prestaciones infantiles y salarios adecuados para ayudar a las familias con el sustento de los niños pequeños.

En conclusión, para ser efectivas, las políticas orientadas a la familia deben diseñarse como un paquete holístico y equilibrado de medidas relacionadas con el tiempo, los servicios y las finanzas para proporcionar disposiciones adecuadas, no solo en relación con el tiempo. Las políticas deben adaptarse a una variedad de configuraciones familiares y situaciones de trabajo no estándares, y considerar la variedad de roles que las mujeres desempeñan como trabajadoras y cuidadoras. Se necesitan cuatro actores clave para promover políticas orientadas a la familia que sean como las cuatro esquinas de un diamante: el Estado, las empresas, las familias y las comunidades (incluidas la sociedad civil, las organizaciones internacionales, los sindicatos, las organizaciones comunitarias, el sector no lucrativo y las redes informales). Este “diamante del cuidado” puede unirse en un enfoque integrado para las políticas orientadas a la familia. Las políticas orientadas a la familia no son solo la decisión correcta, sino también la más inteligente y equitativa.

1. Licencia parental remunerada para el cuidado de niños pequeños

Política orientada a la familia 1: Licencia parental remunerada para el cuidado de niños pequeños

¿Qué es?

Licencia laboral para ausentarse, remunerada y protegida para mujeres y hombres que trabajan, generalmente comenzando justo antes del momento del parto (o de la adopción en algunos países). Normalmente se conoce como licencia por maternidad remunerada, licencia por paternidad remunerada y licencia parental.

¿Cuál es la situación actual?

- Las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo de 2014 indicaban que 830 millones de trabajadoras a nivel mundial no estaban cubiertas adecuadamente con medidas de protección por maternidad, incluida la licencia por maternidad. Según un nuevo análisis de UNICEF, en el mundo, casi dos tercios de los niños menores de 1 año, es decir casi 90 millones, viven en países en donde sus padres no tienen derecho por ley a un solo día de licencia por paternidad remunerada.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres
La licencia parental remunerada garantiza a los padres el tiempo necesario para crear vínculos con sus hijos pequeños, ya sean hijos biológicos o adoptados, y para satisfacer las necesidades críticas de salud, nutrición y desarrollo de los niños.

- Las tasas de mortalidad infantil disminuyen aproximadamente un 3 por ciento en los países de altos ingresos, a pesar de que las tasas de mortalidad infantil pueden ya ser bajas en varios de estos países. En países de ingresos bajos y medios, se ha observado que un aumento de un mes en la licencia por maternidad remunerada reduce las tasas de mortalidad infantil en un 13 por ciento.
- Las mujeres son significativamente más propensas a iniciar de inmediato la lactancia materna, a amamantar exclusivamente durante los primeros seis meses y a amamantar durante períodos más largos. Un aumento de un mes en la licencia parental remunerada para las madres conduce a un aumento de más de dos meses en la duración de la lactancia materna.
- Los bebés son significativamente menos propensos a tener diarrea con sangre y es mucho más probable que reciban las vacunas programadas. Un aumento de un mes en la licencia por maternidad remunerada conduce a una reducción del 35 por ciento en la diarrea con sangre.
- Brindar a los padres la oportunidad de crear un vínculo con sus bebés en esta fase crítica de la vida de los niños, garantiza un cuidado preventivo esencial y un desarrollo saludable en la infancia y durante toda la vida. El fomento de las interacciones entre padres e hijos a temprana edad influye en el desarrollo saludable durante la infancia y en la edad adulta.
- Los padres que toman la licencia por paternidad se involucran más en el cuidado infantil temprano, comparten el trabajo doméstico de manera más equitativa y pueden apoyar la lactancia materna, todo lo cual ayuda a reducir la depresión posparto.

Todos estos factores favorecen el desarrollo infantil saludable, el bienestar

parental, lo mismo que una mayor igualdad de género en la toma de decisiones en el hogar, mayor igualdad de género en la fuerza laboral y mayores oportunidades económicas a largo plazo para las mujeres y las familias. También tienen importantes efectos en el ingreso familiar, el empoderamiento de las mujeres, las empresas y el crecimiento económico.

Los beneficios económicos de la licencia parental remunerada son sustanciales y recaen sobre las familias, las empresas y los países

- Las familias se benefician al no perder ingresos en un momento crítico cuando nacen o son adoptados sus bebés, y aumentan las necesidades de las familias. La licencia parental remunerada tiene efectos positivos a corto y largo plazo sobre el ingreso familiar. En los países de altos ingresos, cada semana adicional de licencia parental remunerada se asocia con un 4,2 por ciento menos probabilidad de que las madres solteras vivan en la pobreza.
- El avance de las mujeres en la fuerza laboral se fortalece, lo cual genera beneficios positivos para ellas, sus empleadores y repercute en los ingresos de las mujeres y sus familias. La licencia por maternidad remunerada puede aumentar los salarios de las mujeres de 1 a 5 años después del nacimiento del niño.
- Una mayor participación en la fuerza laboral contribuye a menores tasas de rotación entre los nuevos padres, lo que beneficia a las empresas a través de una menor rotación, menores costos de reclutamiento y capacitación, y la retención de la mayor productividad de los empleados con experiencia.
- La participación equitativa de las mujeres en la fuerza laboral agregaría \$12 billones a la economía global para 2025. Para los países que han implementado estas políticas durante las últimas décadas, el aumento del empleo femenino ha impulsado el crecimiento del Producto Interno Bruto per cápita entre un 10 por ciento y un 20 por ciento.
- En general, el acceso a la licencia está asociado con un mayor empleo y mayores ganancias para las madres. Por ejemplo, datos recientes de los Estados Unidos indican que, con la provisión de la licencia, los salarios de las madres aumentaron del 10 por ciento al 17 por ciento y también aumentó el número de horas y semanas trabajadas. Como resultado del aumento de la retención del empleo y el apego de la fuerza laboral, la licencia remunerada puede reducir la necesidad de las familias por asistencia pública. Los datos indican que las mujeres sin licencia remunerada tienen menos probabilidades de regresar al trabajo, lo que aumenta los costos de reclutamiento y capacitación para los empleadores.

Importancia de la licencia remunerada para cuidar a niños enfermos

El cuidado parental es crucial cuando los niños pequeños se enferman. Los entornos de cuidado infantil no están diseñados para cuidar a niños enfermos. No cuentan con el personal ni con la capacidad de prevenir el contagio de enfermedades infecciosas comunes. Como resultado, es crucial que los padres puedan tomar la licencia remunerada para cuidar a niños enfermos. En todo el mundo, 119 países han ideado formas de garantizar la licencia para ausentarse del trabajo cuando los niños están enfermos. Esto desempeña un papel de crucial



2. Apoyo a la lactancia materna

importancia en el cuidado de los niños enfermos, pues alivia la ansiedad de los padres sobre el niño y el trabajo, y garantiza que los padres no pierdan sus trabajos como resultado del cuidado de un niño enfermo.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas:

1. Establecer, implementar y vigilar una política nacional de licencia parental remunerada que garantice la licencia remunerada para ambos padres. Tanto los gobiernos como las empresas deben garantizar que se implemente la licencia parental remunerada y abogar por que la licencia por paternidad sea de igual importancia que la licencia por maternidad remunerada. Deben proporcionar garantías de licencia por paternidad remunerada, además de la licencia por maternidad, y ambas deben garantizar conjuntamente la protección de los empleos y promover que los hombres tomen la licencia parental.
2. Tanto los gobiernos como las empresas deben garantizar al menos 18 semanas de licencia por maternidad remunerada y al menos¹ 6 meses de licencia por maternidad, por paternidad y parental remuneradas, después del nacimiento del niño. La licencia parental remunerada debe ser de suficiente duración para prever el cuidado parental hasta que haya disponibilidad de servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad. Tanto los gobiernos como las empresas deben esforzarse por proporcionar una licencia combinada para los padres de al menos 9 meses, después del nacimiento del niño.
3. Las empresas y los gobiernos deben trabajar juntos para crear mecanismos que garanticen que la licencia parental remunerada esté disponible para las mujeres tanto en la economía formal como en la informal. Esta licencia debe proporcionarse a través del seguro social u otro sistema disponible para todas las mujeres, independientemente de si tienen un empleador en el sector formal o no. Tanto los gobiernos como las empresas deben garantizar que la licencia se pague a una tarifa suficiente para que todos los padres puedan tomarla con el fin de satisfacer las necesidades de su familia.
4. Tanto los gobiernos como las empresas deben prohibir la discriminación por motivo de embarazo, estado civil o situación familiar, y de la licencia asociada con la responsabilidad familiar. Deben aplicar efectivamente estas protecciones y colaborar para proporcionar capacitación a los gerentes y al personal sobre el valor de la retención y la productividad de los empleados como resultado de la licencia parental y la licencia para el cuidado de niños enfermos.
5. Tanto los gobiernos como las empresas deben proporcionar a los padres una licencia remunerada para cuidar a los niños enfermos e implementar una licencia específica para atender las necesidades de salud de un niño. Las empresas deben redoblar los esfuerzos en materia de licencia parental, generar evidencias sobre sus beneficios y crear conciencia entre los socios comerciales, los empleados, los consumidores y el público en general.

Política orientada a la familia 2: Apoyo a la lactancia materna

¿Qué es?

La lactancia materna remunerada, los recesos para lactancia durante las horas de trabajo para permitir el amamantamiento o la extracción de leche materna en el trabajo y un entorno de apoyo para la lactancia materna (incluidas las instalaciones adecuadas) que permitan a las madres continuar con la lactancia materna exclusiva o complementaria después de retornar al trabajo.

¿Cuál es la situación actual?

Solo el 40 por ciento de los niños menores de 6 meses reciben lactancia materna exclusiva, de acuerdo con lo recomendado por la OMS, muy por debajo de la meta del 70 por ciento para 2030. El entorno laboral representa una barrera sustancial para dar continuidad a la lactancia materna entre las familias que desean amamantar. La mayoría de los países recomiendan que los empleadores proporcionen espacios y recesos remunerados dentro de la jornada laboral para la lactancia materna, pero el 16 por ciento todavía no tiene ningún requerimiento legal para esto.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

- La lactancia materna confiere beneficios notables para la salud de los bebés, los niños y las madres. Existe evidencia sólida de que la lactancia materna contribuye a reducir las tasas de enfermedades infantiles agudas y crónicas, así como a mejorar los resultados cognitivos y educativos. Con una adecuada ampliación de la lactancia materna a los niveles recomendados, se podrían salvar más de 820.000 vidas de niños menores de 5 años.
- Los beneficios para la salud materna también son sustanciales, incluidas tasas más bajas de depresión posparto, mejor salud física y la reducción en el riesgo de cáncer de seno durante toda la vida. Con una adecuada ampliación de la lactancia materna a los niveles recomendados, se podría evitar más de 20.000 casos de cáncer de seno.
- Si bien los beneficios de la lactancia materna son mayores en entornos de bajos ingresos, los beneficios son poderosos en todos los entornos y se producen como resultado de la protección inmunológica, el metabolismo saludable y la protección psicológica temprana.

Como resultado de estos beneficios que salvan vidas y cambian vidas, la Organización Mundial de la Salud, UNICEF y otras organizaciones recomiendan que las madres inicien la lactancia materna en la primera hora después del nacimiento y que los bebés reciban lactancia materna exclusiva durante los primeros 6 meses de vida, con lactancia materna continua combinada con otras fuentes alimenticias, a partir de los 6 meses.

Importancia para el empoderamiento de las mujeres, las empresas y la economía

- La provisión de la licencia por maternidad remunerada aumenta la probabilidad de que las mujeres inicien la lactancia materna temprana y la continuación de la lactancia materna exclusiva aumenta sustancialmente. Las mujeres con 6 meses o más de licencia por maternidad tienen al menos un 30 por ciento más probabilidades de mantener la lactancia materna durante al menos los primeros 6 meses de vida de su bebé.



3. Cuidado infantil asequible, accesible y de calidad

- Un espacio cómodo para extraer la leche cuando los niños no están cerca y un espacio para amamantar cuando los niños están cerca, un espacio para almacenar la leche extraída y recesos en el trabajo para extraer la leche conducen a un rendimiento de la inversión de 3 a 1 debido a los ahorros por la reducción de la rotación, el aumento de la retención de empleados y la reducción de las ausencias relacionadas con enfermedades infantiles.
- Las prácticas óptimas de lactancia materna producen beneficios sociales a través de la reducción de los costos de la atención médica calculados en 300 mil millones de dólares estadounidenses y un rendimiento de la inversión estimado de \$35 a \$1.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas:

1. Tanto los gobiernos como las empresas deben proporcionar al menos 18 semanas de licencia por maternidad remunerada y al menos 6 meses de licencia por maternidad, por paternidad y parental remuneradas² después del nacimiento de un hijo. En línea con la política nacional y más allá, las empresas deben garantizar la licencia por maternidad remunerada y los recesos para lactancia materna remunerados en el trabajo, a fin de facilitar la capacidad de las madres de amamantar durante el tiempo que elijan.
2. Los gobiernos deben aprobar e implementar leyes que garanticen recesos para la lactancia materna.
3. Los lugares de trabajo deben proporcionar un espacio seguro, limpio, higiénico y culturalmente apropiado para que las mujeres amamenten o se extraigan leche, y refrigeración para el almacenamiento de la leche extraída.
4. Las empresas y los gobiernos deben prohibir la discriminación en el lugar de trabajo por motivo de embarazo, lactancia materna o condición familiar. Las empresas deben garantizar la vigilancia de la discriminación en el lugar de trabajo.
5. Los líderes empresariales y sus redes deben liderar coaliciones con los gobiernos y los actores de la sociedad civil para crear conciencia sobre los beneficios de la lactancia materna y de las políticas orientadas a la familia en la salud y desarrollo de los niños.
6. Los empleadores deben brindar capacitación a los gerentes sobre los beneficios de la lactancia materna en términos de mayor retención de empleados, menores costos de rotación de personal, beneficios para la salud del niño y la madre, y menor ausentismo debido a enfermedades infantiles. Las empresas deben abogar por una política gubernamental más sólida sobre el apoyo a la lactancia materna en el lugar de trabajo.

Política orientada a la familia 3: Cuidado infantil asequible, accesible y de calidad

¿Qué es?

Acceso universal a cuidado infantil asequible y de calidad desde el final de la licencia parental hasta el ingreso de los niños al primer grado de la escuela, incluidos los programas para el cuidado previo y posterior de los niños pequeños y en edad preescolar.

¿Cuál es la situación actual?

Si bien en muchos países europeos los servicios de cuidado infantil son casi universales, esta no es la situación en los países de ingresos bajos y medios (al igual que en algunos países de ingresos altos). El 40 por ciento de los países del hemisferio sur que fueron analizados no tenían ninguna legislación para que el Estado o los empleadores ofrezcan servicios de cuidado infantil.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

- Los niños que reciben cuidado infantil de calidad y enriquecedor en la primera infancia son más saludables, aprenden mejor, permanecen en la escuela más tiempo y tienen mayores ingresos en la edad adulta.
- El cuidado infantil asequible y de calidad permite a los padres que trabajan cumplir sus obligaciones y aspiraciones laborales, ser productivos en el trabajo, así como ser los buenos padres que desean ser en casa.

Importancia para el empoderamiento de las mujeres, las empresas y la economía

- El cuidado infantil y los horarios flexibles para los padres con niños pequeños están asociados a la reducción del estrés de los padres, reducción del ausentismo y de la rotación de personal, así como a una mayor satisfacción y compromiso del personal.
- El cuidado infantil asequible y de calidad conduce a un aumento en la participación laboral de las mujeres.
- El cuidado infantil asequible y de calidad beneficia a la economía. Se estima que aumentar el número de mujeres en la fuerza laboral aumentaría el Producto Interno Bruto en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), por ejemplo, en un 12 por ciento para 2030.
- Se estima que los beneficios de un mejor desarrollo en la primera infancia, incluso mediante el cuidado infantil asequible y de calidad, dan como resultado un rendimiento para la sociedad del 7 por ciento sobre la inversión y, a menudo, puede ser considerablemente mayor.

Recomendaciones para los gobiernos y las empresas

1. Los gobiernos deben iniciar y desarrollar políticas y planes nacionales intersectoriales para el desarrollo en la primera infancia en colaboración con las empresas y la sociedad civil para satisfacer las necesidades de las familias trabajadoras de los sectores formal e informal.
2. Los gobiernos deben garantizar el acceso universal a servicios de cuidado infantil asequible y de calidad desde el final de la licencia parental hasta el ingreso de los niños al primer grado de la escuela, incluidos los programas para el cuidado previo y posterior de los niños pequeños y en edad preescolar. Los gobiernos deben asignar fondos públicos con el apoyo del sector privado y de donantes, y subsidiar la provisión de cuidado infantil en el hogar, en centros y en instalaciones comunitarias. Tales esfuerzos deben garantizar la plena inclusión y el desarrollo de las capacidades de la fuerza laboral del cuidado infantil para atender las necesidades de los niños con discapacidades.



4. Beneficios infantiles

3. Sobre la base de las políticas gubernamentales, las empresas deben evaluar las demás necesidades de cuidado infantil de los empleados, en colaboración con los representantes de los trabajadores y los sindicatos, invertir en soluciones para satisfacer estas necesidades y, cuando corresponda, apoyar la satisfacción de necesidades adicionales de la comunidad circundante.
4. Los empleadores y los sindicatos deben trabajar juntos para garantizar condiciones de trabajo seguras para las mujeres embarazadas y sus hijos, minimizar la carga de trabajo por turno y las horas de trabajo largas e impredecibles para los padres con niños pequeños e introducir acuerdos de trabajo flexibles que permitan a los padres cuidar a sus hijos.
5. Los gobiernos deben asignar fondos públicos y buscar el apoyo del sector privado y de donantes para desarrollar la capacidad y la sostenibilidad de la fuerza laboral para el cuidado infantil.

Política orientada a la familia 4: Prestaciones infantiles

¿Qué es?

Las prestaciones infantiles son transferencias monetarias regulares proporcionadas a un cuidador identificado, de niños que viven en una jurisdicción definida. Estas prestaciones infantiles deben formar parte de un sistema de protección social para niños pequeños, incluido el acceso a servicios sociales de calidad.

¿Cuál es la situación actual?

Un análisis reciente indica que alrededor del 35 por ciento de los hogares a nivel mundial reciben prestaciones monetarias infantiles o familiares, que varían del 88 por ciento en Europa y Asia Central al 28 por ciento en Asia y el Pacífico, y del 16 por ciento en África. Esto significa que la mayoría de los niños de los países más pobres, que viven en los hogares más pobres, aún no se benefician de los subsidios económicos para apoyar su desarrollo.

Debe considerarse un salario mínimo vital adecuado como una iniciativa de política complementaria para apoyar a los padres trabajadores y a sus familias. Esto ha demostrado ser beneficioso para sacar a las familias de la pobreza y debe considerarse como parte del paquete de políticas orientadas a la familia.

Importancia para la salud y el desarrollo de los niños y los padres

- Se ha demostrado que las prestaciones infantiles en muchas partes del mundo mejoran, entre otras cosas, la atención en el embarazo, las vacunas infantiles y la seguridad alimentaria.
- Las prestaciones infantiles también mejoran la asistencia a la escuela; por ejemplo, la inscripción de niñas en la escuela y la transición de la educación primaria a la secundaria.

- Se ha observado que las familias que reciben prestaciones infantiles, como parte de un sistema de protección social más amplio, realizan inversiones y obtienen acceso a mercados laborales que les ayudan a escapar de la indigencia. Estas iniciativas aumentan la seguridad alimentaria de las familias con niños pequeños, y tienen beneficios a futuro para la salud, el bienestar y la educación.

Importancia para el empoderamiento femenino, las empresas y la economía

- 250 millones de niños menores de 5 años de países de ingresos bajos y medios corren el riesgo de no alcanzar su potencial de desarrollo debido a la pobreza extrema y a retrasos en el crecimiento.
- La investigación del Banco Mundial en algunos países indica que los adultos que sufrieron desnutrición en la primera infancia pierden el 12 por ciento de los ingresos potenciales debido a una menor productividad laboral.
- Los programas de protección social, dentro de los cuales las prestaciones infantiles son a menudo una parte significativa, también pueden mejorar la capacidad de recuperación macroeconómica, especialmente cuando los hogares enfrentan desastres naturales y otras crisis imprevistas.
- La mayoría de las mujeres trabajadoras, especialmente en el hemisferio sur (61 por ciento en general, 87 por ciento en África y 88 por ciento en India) quedan fuera de las intervenciones de protección de la maternidad, lo que afecta significativamente su capacidad para intervenir en apoyo de los resultados de la cooperación y el desarrollo económicos.

Recomendaciones para los gobiernos

1. Los gobiernos deben adoptar políticas para expandir rápidamente la cobertura de las prestaciones monetarias para todos los niños, comenzando por los más pequeños y trabajando hacia la cobertura universal.
2. Los gobiernos deben realizar un análisis para determinar los parámetros óptimos para una implementación efectiva, incluidos el monto por niño, las modalidades y las operaciones de pago.
3. Las empresas deben colaborar con los gobiernos para garantizar que se eliminen las barreras de acceso para que todos los niños, especialmente los más vulnerables, reciban las prestaciones. Los más vulnerables a menudo incluyen niños que viven en zonas rurales, que están enfermos o marginados, y cuidadores que pueden estar menos informados sobre sus derechos y los procedimientos de acceso o menos capaces de acceder a ellos.
4. Los gobiernos deben establecer salarios mínimos a niveles adecuados para mantener a las familias. Las empresas deben redoblar estos esfuerzos yendo más allá del cumplimiento legal y prestando especial atención a las condiciones de trabajo y a salarios sólidos para las familias en sus propios lugares de trabajo y en sus cadenas de suministro.
5. Los gobiernos deben vigilar el despliegue y el acceso a las prestaciones infantiles, evaluar regularmente los impactos y hacer los ajustes necesarios para maximizar los beneficios individuales y sociales.



COLABORADORES • Síntesis: copresidentes Jody Heymann y Linda Richter • Colaboradoras técnicas Pia Britto; Chemba Raghavan; Erica Wong • **Lactancia materna:** autoras Michele Griswold y Aunchalee Palmquist, en colaboración con el Grupo de Trabajo de Revisión de Evidencias del Colectivo Global de Lactancia Materna • Colaboradoras técnicas France Begin; Maaïke Arts; Irum Taqi • **Licencia parental:** autoras Alison Earle y Jody Heymann • **Género:** autoras Deepta Chopra y Meenakshi Krishnan • Colaboradoras técnicas Shreyasi Jha; Lauren Rumble • **Cuidado infantil:** autoras Emma Samman y Joan Lombardi • **Situación comercial:** autores Subajini Jayasekaran, Ines Kämpfer, Christopher Kip y Berit Knaak • **Beneficios infantiles:** autores Michael Samson • Colaboradores técnicos David Stewart; Ian Orton •

Un agradecimiento especial a los colaboradores y los participantes en la "Conferencia de Pensadores: Exploración de las evidencias sobre las políticas orientadas a la familia", celebrada el 18 de abril de 2019 en la ciudad de Nueva York. Las discusiones colaborativas y la orientación derivadas de la conferencia condujeron a la formulación de la síntesis: Maaïke Arts, Laura Addati, France Begin, Beverly Bicaldo, Pia Britto, Deepta Chopra, Alison Earle, Nada Elattar, Charlotte Petri Gornitzka, Michele Griswold, Sofia Hedström de Leo, Jody Heymann, Init Hoxha, Shreyasi Jha, Ines Kämpfer, Christopher Kip, Meenakshi Krishnan, Joan Lombardi, Elizabeth Lule, Aida Manchanda, Radhika Mitter, Susanna Molander, Samantha Mort, Ana Nieto, Rudaba Z. Nasir, Chemba Raghavan, Laura B. Rawlings, Shahrashoub Razavi, Annika Rembe, Linda Richter, Nigel Rollins, Lauren Rumble, Emma Samman, Michael Samson, Aditi Shrikhande, David Stewart, Bengi Süllü, Irum Taqi, Cornelia Walther, Ann-Marie Wilcock, Erica Wong



Publicado por
UNICEF Desarrollo de la
primera infancia 3 United
Nations Plaza
Nueva York, NY 10017, EE. UU.

Para consultar los datos más
recientes, visite: www.unicef.org/early-childhood-development/family-friendly-policies.

© United Nations Children's Fund (UNICEF)
Julio de 2019

Foto de portada: ©
UNICEF/UNI134957/Dormino Foto de
contraportada: © UNICEF/UN0312679/Sokol